ROTE KOMMENTARE

Herausgeber: Betriebsprojektgruppe Heidelberg, Sozialistisches Arbeiter- und Lehrlingszentrum, Sandgasse 7

INHALT: Den Kampf gegen die Einführung der analytischen Arbeitsbewertung mit der großen Streikbewegung verbinden.
Eine Sprache, die die Herrschenden verstehen.

12.9.69

Den Kampf gegen die Einführung der analytischen Arbeitsbewertung mit der großen Streikbewegung verbinden

Die große Streikwelle, die die Bundesrepublik erschüttert, hat vor allem eine Ursache: Die Arbeiter und Angestellten wehren sich dagegen, daß die Profite der Unternehmer ins unendliche steigen, und das deshalb, weil die Löhne in konzertierter Aktion künstlich niedrig gehalten werden. Die Gewerkschaften, die sich ihren Absprachen mit den Unternehmern und der von Schiller und Strauß formulierten unternehmerfreundlichen Politik mehr verpflichtet fühlen als den Interessen der Lohnabhängigen, versuchen jetzt vergeblich, die große solidarische Streikbewegung wieder einzuholen, mit der zig-Tausende sich gegen die hemmungslose Ausbeutung und Profitmacherei wehren. Ein anderes Beispiel für die konzertierte Aktion von Gewerkschaften und Unternehmern ist die Einführung der analytischen Arbeitsbewertung. Hier wird den Arbeitern vorgemacht, daß ihre Arbeitsleistungen nichts mit den Profiten, die damit gewonnen werden, zu tun haben. Die analytische Arbeitsbewertung soll solche solidarischen Kampfmaßnahmen, wie die jetzigen großen Streiks, von vorn herein verhindern. Die Arbeiter sollen in der Entlohnung völlig der Willkür der einzelnen Betriebsleitung mit Unterstützung der Gewerkschaft unterworfen werden.

Auch in Heidelberg wird in immer mehr metallverarbeitenden Betrieben die analytische Arbeitbewertung eingeführt. Unter anderem nächste Woche in der Firma Grau - Bremse. Viele Kollegen diskutieran Abwehrmaßnahmen gegen diesen großen Betrug. Wir meinen, daß die Arbeiter der betroffenen Betriebe nur mit dem Streik beweisen können, daß sie die Manöver von Gewerkschaftsführern und Unternehmern durchschauen und daß sie nur mit dem Streik die kleinen vorübergehenden Vorteile, mit denen sie jetzt geködert werden sollen, absichern können. Ein Streik bei der Einführung der analytischen Arbeitbewertung hätte also folgende Ziele:

1. Die dauerhafte tarifliche Absicherung aller Zulagen, die die Betriebsleitungen jetzt als Köder versprechen, um sie bei nächster Gelegenheit wieder zurückzunehmen.
2. Die Ausrichtung der Löhne nicht nach der von irgendeiner Kommisssion geschätzten Arbeitsleistung, sondern nach dem Zuwachs der Profite des Unternehmens.
D.h., daß die Löhne und Zulagen jetzt schon weit über die 8 %, die die IG-Metall im August ausgehandelt hat, steigen müssen. Ausserdem muß gesichert sein, daß bei jeder Rationalisierung die Löhne nicht sinken, weil die Arbeit dann angeblich leichter wird., sondern sie müssen steigen, weil die Profite, die der Unternehmer mit den neuen Maschinen macht.
3. Die Bewertung der Arbeitsplätze darf nicht irgendeiner Kommission überlassen werden, sondern die Kollegen der einzelnen Abteilungen müssen diesen Vorgang so bestimmen, daß sie nicht durch eine Konkurrenz am Arbeitsplatz gegeneinander ausgespielt werden können.

Im folgenden noch einmal eine Darstellung der Methode der analytischen Arbeitsbewertung.

Fortsetzung S. 2

Eine Sprache, die die Herrschenden verstehen!

Seit Dienstag breitet sich die spontane Streikbewegung weiter aus. Nach den Arbeitern von Hoesch, Rheinstahl, Mannesmann, Klöckner und EisenwerkeNeunkirchen traten am Dienstag auch die Arbeiter der Friedrich-Wilhelms-Hütte (Mühlheim), der Schalker Eisenwerke (Gelsenkirchen), und der Stahlmühle Bochumer Verein in den Streik. Immer mehr greift der Streik auf die Metall verarbeitend Industrie über. In Essen streikten und demonstrierten die Arbeiter der Krupp Maschinenfabrik und der Widia - Krupp. Sie fordern, daß die am 2. August von der IG-Metall erhandelten 8% Lohnerhöhung voll auf die Effektivlöhne angerechnet werden sollen. Bei den Howaldts Werken, Deutsche Werft Ag, Kiel, traten 8 000 Arbeiter in den wilden Streik. Sie fordern eine Lohnerhöhung von 38 Pfennig. Zudem streiken zahlreiche "kleinere" Betriebe in Nordrhein-Westfalen.

Im Bergbau streiekn die 20 000 Bergleute an der Saar weiter. An der Ruhr streiken 7 000 auf den Zechen Ministerstein und Fürst Hardenberg. - Insgesamt streiken jetzt also etwa 50 000 Arbeiter. Die Streikbewegung wächst jeden Tag. Jeden Tag schreiben die Zeitungen, daß jetzt endlich "Ruhe" und "Ordnung" wieder hergestellt wären.

(Fortsetung S.4)

→ Was bringt die analytische Arbeitsbewertung ?

Die analytische Arbeitbewertung wurde in den letzten 2o Jahren von den Gewerkschaften und den Unternehmern in gemeinsamer Arbeit entwickelt. Diese Einigkeit, die allein schon Grund zum Mißtrauen bot wurde noch stets betont durch die gemeinsam veröffentlichten Lobsprüche auf dieses angeblich so gerechte Mittel der Lohnbemessung.

Die schließlich erfolgte Einführung der analytischen Arbeitbewertung in einer rasch zunehmenden Zahl von Betrieben bot die Möglichkeit, dieses "Wunderkind" , daß aus unheiliger Ehe von Gewerkschaften und Unternehmern hervorging, einer genauen Prüfung zu unterziehen. Dabei wurde schnell klar, daß das Mißtrauen gegen diese angeblich so gerechte Methode analytischer Arbeitsbewertung sehr berechtigt war, Was den Arbeitern als Fortschritt angedreht werden soll, ist in Wahrheit ein gewaltiges Betrugsmanöver, hinter dem nur notdürftig versteckt einige grundlegende Widersprüche des Kapitalismus stecken.

Das blieb auch den Arbeitern all der Betriebe, in denen dieses Verfahren der Lohnbemessung und Arbeitsrationalisierung eingeführt wurde, nicht lange verborgen. Eine Anzahl von Streiks, die der Einführung der analytischen Arbeitsbewertung folgten, beweisen dies. In noch frischer Erinnerung sind uns die Streiks bei Bopp & Reuter in Mannheim, ein Metallbetrieb mit ca. 2 000 Beschäftigten, bei Kolbenschmidt in Rot bei Heidelberg und der jüngste Streik bei Daimler-Benz in Sindelfingen.

Es ist sinnvoll, vor der Darstellung aller in der analytischen Arbeitsbewertung enthaltenen Gefahren für die Masse der Arbeiter in der BRD, dieses Verfahren selbst in seinen Grundzügen kurz zu erläutern:

Die Einführung des analytischen Systems der Arbeitsplatzbewertung sieht im einzelnen so aus: Eine paritätisch aus Vertretern des Betriebsrats und des Unternehmers zusammengesetzte Kommission von Fachleuten fertigt für jeden Arbeitsplatz eine sogenannte Arbeitsbeschreibung an, in der sie ausführt, was alles nötig ist, um eine bestimmte Arbeit auszuführen. Sie gibt darin eine Arbeitsbezeichnung (z.B. Betriebsschlosser) und beschreibt, wie der Arbeitsplatz des Betriebsschlossers aussieht, welche Arbeitsunterlagen dem Arbeiter zur Verfügung stehen (z.B. mündliche Anweisungen des Meisters) sodann, welche Arbeitsmittel benutzt werden(die Werkzeuge); schließlich sagt sie noch, an welchem Werkstück der Arbeiter arbeitet und wie der Arbeitsvorgang und Arbeitsablauf aussehen. Wenn die Arbeitsbeschreibung angefertigt ist, wird sie vom Unternehmer bewertet.

Diese Bewertung geschieht nach insgesamt 2o Bewertungskriterien (Bewertungsmerkmale, die in 8 sogenannte "aktive" und in 12 "passive" Bewertungsmerkmale aufgeteilt). Die Kommission hat also zu bewerten, wieviel an Können (d.h. Arbeitskenntnissen und Erfahrung sowie an Geschicklichkeit) für eine bestimmte Arbeit nötig ist. Ausserdem bewertet sie, wieviel an Verantwortung für Betriebsmittel und Produkt, für die Arbeit anderer und die Sicherheit anderer der einzelne Arbeiter an seinem Arbeitsplatz trägt. Des weiteren misst sie die Belastung der Muskeln, der Sinne und Nerven und des Denkapparates des Arbeiters bei der Arbeit. Schließlich fallen noch die Ungebungseinflüsse, die sogenannten Bewertungsmerkmale, ins Gewicht, das sind: Temparatur, Nässe, Öl, Fett, Schmutz, Staub, Gase und Dämpfe, Lärm, Erschütterung, Blendung und Lichtmangel, Erkältungsgefahr, Unfallgefahr.

Alle diese Bewertungsmerkmale werden jetzt von der Kommission in eine bestimmte Rangstufenfolge eingetragen. Dazu dient eine Skala von 0 - 100 Punkten. Ausgehend von einem Normalmaß, daß der Unternehmer willkürlich festsetzt, stellt er fest, mit wieviel Punkten welches Bewertungsmerkmal in die Rangskala eingetragen wird. Braucht der Arbeiter für seine Arbeitsplatz z.B. sehr viele Arbeitkenntnisse und Erfahrungen, so bekommt er dafür nach Gutdünken des Unternehmers in der Rangskala 60 oder 85 oder 9o Punkte. Muß er dabei ausserdem noch viel denken, so kann ihm der Unternehmer dafür 25 Punkte zugestehen. Findet sich wenig Staub an seiner Arbeitsstelle (oder besser: so viel Staub, daß der Unternehmer meint, es sei wenig,) so bekommt er dafür 5 oder 0 oder 1o Punkte in der Skala. und so geht es fort mit sämtlichen Bewertungsmerkmalen.

Damit ist die Bewertung der Arbeit aber noch nicht zu Ende. Für den Unternehmer bedeuten die Arbeitskenntnisse und die Erfahrung, die der Arbeiter beider Ausführung seiner Arbeits gänge beweisen muß, mehr als die gesundheitlichen Schäden, die der Arbeiter bei seiner Arbeit erleidet. Denn aus den Gesundheitsschäden macht der Unternehmer keinen Profit, wohl aber aus dem Können des Arbeiters. Also haben die einzelnen Bewertungsmerkmale ein unterschiedliches Gewicht. Das Können des Arbeiters hat für den Unternehmer mehr Gewicht als die Gesundheit. Also wertet er das Können höher, und zwar so: wenn alle 20 Bewertungsmerkmale in der Rangstufenskala mit verschiedenen Punktzahlen eingatragen sind, wird die gefundene Punktezahl mit einem sogenannten Wichteschlüssel multipliziert. Diesen Wichteschlüssel prüft bei Beschwerden die eingesetzte Kommission von Fachleuten. Es ist klar, daß die Fachleute der Kommission vor allem das sogenannte "Betriebsinteresse" im Auge haben, und die Unternehmer ihnen vertrauen können.

Also: Für Arbeitskenntnis und Erfahrung, die ein Arbeitsplatz erfordert, hat der Arbeiter in der Rangstufenskala z.B. 70 Punkte erhalten. Da nun Arbeitskenntnisse uns Erfahrung für die Profitinteressen des Unternehmers sehr wichtig sind, hat dieses Bewertungsmerkmal den Wichteschlüssel 1,0. Hat der selbe Arbeiter in der Rangstufenskala für Gase und Dämpfe, denen er ausgesetzt ist,ebenfalls 70 Punkte erhalten, so werden diese nur mit einem Wichteschlüssel von 0,2 berechnet. Da die Punktezahlen in der Rangstufenskala mit ihrem Wichteschlüssel multipliziert werden, (Bei Können hier also 70x1, bei Gasen und Dämpfen 70x0,2) erhält der Arbeiter für das Bewertungsmerkmal Können die Zahl 70 als sogenannten Teilarbeitswert, für das Bewertungsmerkmal Gase und Dämpfe die Zahl 14 als Teilarbeitswert. Also gerade jene Arbeiten, die bisher wegen der enormen Belastung für den Arbeiter und der verheerenden Wirkung auf die Gesundheit höher bezahlt waren (Lackierer, Galvaniseur, Gießereiarbeiter u.s.w.) werden nun, durch die neue Regelung auch noch um die ohnehin beschissene "Entschädigung" gebracht.

So wie mit den beiden genannten Bewertungmerkmalen wird mit allen 2o verfahren:

Die festgestellte Punktezahl in der Rangstufenskala wird mit dem dazu gehörigen Wichteschlüssel multipliziert, bis man schließlich 20 verschiedene Teilarbeitswerte hat. Diese 20 Teilarbeitswerte endlich werden zu einer Summe zusammengezogen und dann durch 1o geteilt. Was dabei herauskommt, ist angeblich der Arbeitswert, den die Arbeit an dem beschriebenen Arbeitsplatz hat. Der für den Arbeitplatz ausgerechnete sogenannte Arbeitswert wird dann einer bestimmten Lohngruppe zugeordnet. Ein Arbeitswert zwischen 0 und 3,5 gehört in die Lohngruppe I, ein Arbeitswert zwischen 21,1 und 24,5 in die Gruppe VIII. Insgesamt

gibt es 12 Gruppen. Ecklohngruppe ist die Gruppe VI, (mit den Arbeitswerten 14,6 - 17,5) die mit 100 % des im Tarifvertrag festgelegten Grundlohnes bezahlt wird. Die anderen Lohngruppen werden in Prozent darauf bezogen. Gruppe II z.B. bekommt 80% des Grundlohnes, Gruppe VIII bekommt 112 % u.s.w.
Die Verschiedenheit der Arbeitsanforderungen wurden zur Grundlage der Lohnbemessung, nachdem die Arbeit in den Betrieben durch Einsatz von immer mehr Maschienen und durch das Streben der Unternehmer, durch Rationalisiserung der Arbeit die Gewinne immer höher zu häufen, in zahllose Arbeitvorgänge zerlegt worden war, die je voneinander verschiedene Anforderungen an den Arbeiter stellen.
Entscheidende Folge dieser Zerlegung in viele winzigste Arbeitsgänge bei der Herstellung eines einzigen Produkts war, dass der Zusammenhang zwischen dem Wert des Produkts und der Arbeit, die zu seiner Herstellung notwendig war, für den einzelnen Arbeiter nicht mehr durchschaut werden kann. Der Vergleich zwischen dem winzigen Anteil an den Werten, die er schafft, den ein Arbeiter als Lohn erhält und den gewaltigen Profiten, die die Unternehmer aus der Aneignung dieser Werte ziehen, machen jedem Arbeiter seine Lage als Ausgebeuteten klar. Der Lohn war immer nur eine kleine Entschädigung für die Werte, die die Arbeiter schufen, und die ihnen von den Unternehmern weggenommen wurden.

Diesen Zusammenhang versucht die analytische Arbeitsbewertung endgültig zu verstecken, bezahlt wird nicht mehr das Produkt, daß der Arbeiter schaft, bezahlt wird nur noch die Folge der Bewegungen, die Belästigungen durch allerlei unangenehme, unvermeidliche Dinge, wie Gerüche u.s.w., bezahlt wird schließlich die Menge Gedanken, die der einzelne Arbeiter nach Meinung der Kapitalisten zur Bewältigung einer ganz bestimmten Tätigkeit vollziehen muß. Mit dem Produkt seiner Arbeit aber hat der Arbeiter nichts mehr zu schaffen, so als sei dies gewissermaßen ein zufälliges Ergebnis seiner Arbeit. Dies bedeutet u.a. daß die Arbeiter keine Lohnforderungen mehr erheben können, wenn die Profite des Unternehmers aus dem Verkauf der vom Arbeiter geschaffenen Produkte gestiegen sind , denn mit der analytischen Arbeitsbewertung nimmt man dem Arbeiter das Recht, seinen Lohn am Wert des von ihm geschaffenen und damit an den astronomischen Profiten der Kapitalisten zu messen. Es folgt daraus, daß jede künftige Rationalisierung, die durch Produktionssteigerungen den Unternehmer noch reicher machen, für den Arbeiter Lohnminderungen bringen, da seine Tätigkeit "einfacher" und mithin geringer bewertet wird.

Die analytische Arbeitsbewertung, ein Mittel zur Beseitigung von Lohnkämpfen.

Die Gewerkschaften, die an der Schaffung der analytischen Arbeitsbewertung beteiligt waren und heute stolz darauf verweisen, daß in den Betrieben, die bereits mit diesem System arbeiten, die Durchschnittslöhne um 10% stiegen, verschweigen, daß sich die analytische Arbeitsbewertung inzwischen als eine gigantische Falle entpuppte, mit der in absehbarer Zeit die Kämpfe der arbeitenden Massen um höhere Löhne durch das Kapital kassiert werden sollen. Bereits seit längerem beklagen sich die Unternehmer darüber, daß ihre betriebsspezifischen Lohnabstufungen, die sie mit der Arbeitsbewertung festlegten, kaum daß sie eingeführt seien, durch Erhöhung der Tariflöhne oder sonstige Veränderungen im Tarifgefüge durcheinandergeworfen würden. Die Tarifabkommen der Gewerkschaften werden ja "kollektiv" jeweils für eine ganze Branche abgeschlossen. So müssen sie zwangsläufig mit den von Betrieb zu Betrieb verschiedenen Lohnrangstufen zusammenstoßen. Folgerichtig schreien die Unternehmer bereits heute nach dem für ganz Westdeutschland geltenden kollektiven Arbeitswert-Lohnsystem; dessen Einführung aber hieße unter anderem: Daß nach den vorgelegten Plänen die "allgemeinen" Bestimmungen eines solchen kollektiven Arbeitswertsystems zwar weiterhin von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt würden, daß aber die Gewichtungsfaktoren, jene Bestimmungen also, die festlegen , wer wieviel verdient, einzelbetrieblich entschieden würden. Dies, so meint eine Studie zur Arbeitsbewertung, sei leider der notwendige Preis, der - von den Arbeitern natürlich - gezahlt werden müsse für ein auf jedem Gebiet "maßgeschneidertes" Lohnsystem. Übersetzt heißt das, daß den Unternehmern Gelegenheit gegeben wird, noch ungehinderter als bisher ihre Politik im Betrieb zu machen; denn welche Arbeit was wert ist, entscheiden sie und damit auch unabhängig von den Gewerkschaften, die wieder ein Stück Handlungsfreiheit an die Unternehmer abgegeben haben.

Die Kämpfe der solidarischen Arbeiter gegen die Kapitalisten zur Durchsetzung höherer Löhne sollen ersetzt werden, durch den Kampf der Arbeiter untereinander. Der um ein paar Pfennige besser bezahlte Arbeitsplatz des Nebenmannes als Belohnung für "Klappehalten" und "Arschkriechen", das ist es , was die Gewerkschaften und Unternehmer als Fortschritt servieren.

DIE ANALYTISCHE ARBEITSBEWERTUNG - EIN MITTEL ZUR VERSCHLEIERUNG DER WIDERSPRÜCHE IM KAPITALISMUS.

Die Entwicklung der Technik hat diese auf einen Stand gehoben, die es den Menschen erlauben würde, mit immer weniger Arbeit, immer mehr zu produzieren. Die Entwicklung der Technik in der kapitalistischen Gesellschaft findet aber dort ihre Grenzen, oder die Grenze ihrer Anwendung, wo sie beginnt einen wesentlichen Teil der Arbeit überflüssig zu machen. Dieser Tatsache steht eine andere gegenüber: Das Streben der Kapitalisten nach immer höheren Profiten erfordert, daß sie das für sie günstige Verhältnis zwischen den Herstellungskosten und dem Arbeitsergebnis erzielen. Sie müssen also einen Weg finden, die vorhandenen Produktionskräfte zu vermehren und die Produktionsmittel (Maschinen) so rationell als möglich einzusetzen, ohne die menschliche Arbeit und ein bestimmtes, für ihre Profite notwendiges Mindestmaß sinken zu lassen. Ein Mittel dazu ist die analytische Arbeitsbewertung und die ihr vorausgehende Arbeitsplatzbewertung. Die Millimeter und Bruchteile von Sekunde genaue Festlegung menschlicher Tätigkeiten macht die Arbeiter selbst zu Teilen ihrer Maschinen und beseitigt "Zufälligkeiten, persönliche Eigenheiten oder Charakterbedingte Abweichungen von vorgegebenen Normen", wie die schon zitierte Studie es ausdrückt.
Der bis ins kleinste Detail (z.B. die Handbewegung, die nötig ist, um einen Lichtschalter zu betätigen) festgelegte Arbeitsplan wird für den Arbeiter zur eisernen Kandare , in die er unbarmherzig eingeschlossen ist. Selbst geringe Abweichungen von dem ausgearbeiteten Arbeitsplan sind nicht mehr möglich, ohne den Gesamtablauf zu erschüttern, was dann Lohneinbußen bedeutet. Was also den Arbeiter von der Maschine unterscheidet, wird zur Zufälligkeit degradiert und gründlich beseitigt, um eine perfekte Ausbeutung zu ermöglichen. Das perfekteste System ist zugleich aber auch das anfälligsteund die Phantasie der Massen ist unerschöpflich im Kampf gegen die Ausbeutung.

Die Streiks der letzten Woche beweisen, daß Betrug und Manipulation nichts nutzen. Den Arbeitern ist bewußt, daß die Ausbeutung ihrer Arbeitskraft den Unternehmern zu ungeheuren Profiten verhilft. Der Kampf gegen die analytische Arbeitsbewertung muß mit der großen Streikbewegung im Bergbau und in der Stahl- und Eisenindustrie verbunden werden.

(Fortsetzung von S. 1)

Die Organisation des Streiks

Die berufsmäßigen Arbeiterverhetzer, wie BILD, versuchen die Streiks als "kommunistisch gesteuert" zu diffamieren. Gleichzeitig betonen sie, die Arbeiter würden nicht auf die "Kommunisten" hören. Für wie dumm halten die Unternehmer und BILD die Arbeiter, daß sie sogar zwei sich widersprechende Lügen gleichzeitig verbreiten? - Tatsächlich sind aber auch die Unternehmer und ihre Agenten den wilden Streiks gegenüber völlig hilflos. Genauso wenig wie die Gewerkschaften verstehn sie, wieso die Arbeiter plötzlich auf keine Tricks mehr reinfallen. Nach dem Denkschema der Unternehmer können die Arbeiter ohne "Rädelsführer" gar nichts machen. Deshalb suchen die Unternehmer nach "Rädelsführern" aber sie finden keine. Die Gewerkschaften stecken nicht dahinter. Die Betriebsräte stecken nicht dahinter. Und die "Kommunisten " auch nicht. Die vorgesehenen "Arbeitervertreter" verhandeln nicht mit den Unternehmern. Sie tauchen überhaupt nicht auf. Die gewählten Mitbestimmer. die es in der Montan-Industrie schon gibt, sind gerade auf Privataudienz beim Papst!

aber die Konzernherren verstehen die Sprache des Streiks. Der Streik ist die einzige Sprache die sie verstehen.

Wie sind die wilden Streiks aber nun wirklich organisiert?

Mitglieder der Betriebsprojektgruppe Heidelberg haben diese Frage mit den streikenden Arbeitern an Ruhr und Saar diskutiert. - Wir müssen die Frage vor dem Hintergrund der augenblicklichen Hochkonjunktur verstehen. Die Unternehmer haben nach der Wirtschaftskrise von 1966/67 riesige Gewinne erzielt. Ihre Netto-Profite stiegen 1968 um 20,5%. 1969 sind sie noch erheblich mehr gestiegen. Die Netto-Löhne der Arbeiter und Angestellten wuchsen jedoch nur um 5,3%. Auf Grund der Hochkonjunktur läuft die Produktion zudem durch Überstunden und Leistungsintensivierung auf Übertouren. Dadurch werden die Belegschaften bis an die Grenze ihrer Leistungskraft ausgebeutet. In dieser Situation wäre es die Aufgabe der Gewerkschaften gewesen, sofort Lohnerhöhungen um durchschnittlich mindestens 15% zu stellen. Dann hätten sie nicht mehr gefordert, als daß das Verhältnis von Löhnen und Unternehmerprofiten gleichbleibt. Die Gewerkschaften haben aber nichts getan. Jetzt ist es den Arbeitern wirklich genug. Sie schmeißen die Brocken hin und pfeifen was auf Gewrkschaften, die ständig Beiträge kassieren, um sich Aktien zu kaufen. Und nichts für Lohnerhöhungen tun, damit die Profite aus ihren Aktien auch ja schön fett werden. Dann können sie nämlich noch mehr Aktien kaufen.

Fast überall wird deshalb völlig unabhängig von allen "Arbeiterorganisationen" gestreikt. Keiner, der nicht täglich in der Abteilung oder in der Schicht arbeitet, hat das Vertrauen der Arbeiter.

Der Streik an der Saar

Die Saarbergleute haben aus ihren eigenen Reihen Verhandlungsleute gewählt. Diejenigen, die sie kennen, mit denen sie täglich Seite an Seite arbeiten, sind die einzigen, denen sie noch vertrauen. Und wenn die anders verhandeln, als die Arbeiter es wollen, ist es mit dem Vertrauen aus. Am Dienstag hatten die Bergleute einen aus ihren Reihen, Arthur Meyfarth, den vorher in der Öffentlichkeit keiner kannte, zum Verhandlungsführer gemacht . Unternehmer und Gewerkschaften dachten, sie hätten endlich ihren "Rädelsführer" gefunden. Meyfarth erklärte auf einer Demonstration von 10 000 Arbeitern in Saarbrücken, die Forderungen der Bergleute seien erfüllt und die bestreikten Schichten würden bezahlt. Die Arbeiter glaubten das und wollten wieder an die Arbeit gehen. Presse und Rundfunk jubelten: "Der Streik ist zu Ende !" Als die Arbeit gerade aufgenommen worden war, wurde bekannt, daß die bestreikten Schichten nicht bezahlt werden sollten. Sofort traten alle Bergleute wieder in den Streik. Als Meyfarth sie aufforderte, doch wieder zu arbeiten. es sei nun doch soo viel erreicht. sagten die Arbeiter nur: "Der spinnt" und "Du kannst ja arbeiten".

Die Bergarbeiter an der Saar handeln solidarisch und entschlossen. Sie brauchen keine Rädelsführer, um zu wissen, was sie tun müssen.

Aber jetzt fangen die Schwierigkeiten erst an. Die Konzernherren weigern sich, die bestreikten Schichten zu bezahlen. Eine Bergmannsfamilie erhält an der Saar etwa 600 DM im Monat. Wie sollen die Bergleute den Streik lange genug durchstehen? Für diesen Fall haben sie jahrzehntelang Beiträge in die Gewerkschaftskasse gezahlt. Aber die IG-Bergbau und Energie denkt gar nicht daran, jetzt Streikgelder auszuzahlen. Früher sagte sie, die Arbeiter wollen nicht streiken. Jetzt, wo die Arbeiter streiken, sagt sie nichts. Das Geld, das die Arbeiter für den Streik gespart haben, befindet sich in den Händen von Funktionären. Heute diskutieren die Bergleute die Frage ihrer Organisation. Die einen meinen: Man soll die Funktionäre verprügeln, wo immer man sie trifft, bis sie das Geld rausgeben. Die anderen meinen, die Funktionäre würden sich notfalls von der Polizei schützen lassen. Deshalb sollten alle Bergleute nach Beendigung des Streiks vor dem Gewerkschaftshaus öffentlich ihre Mitgliederbücher verbrennen und eigene Streikkassen aufmachen.

Für die saarländischen Bergelute stellt sich das Problem nur besonders zugespitzt. Es stellt sich aber für alle Arbeiter. Gelingt es Druck auf die Gewerkschaften auszuüben, oder müssen die Gewerkschaften zerstört werden und neue, demokratische gegründet werden. - In der jetzigen Streikbewegung werden die Gewerkschaften Farbe bekennen. Wir werden auf die Farbe achten und unsere Konsequenzen ziehen.

Es lebe der Kampf der Bergleute an der Saar!

Es lebe der unbeugsame Kampf der Arbeiter von Klöckner!

Lohnkampf ist Klassenkampf!

Das Sozialistische Arbeiter und Lehrlingszentrum trifft sich jeden Freitag um 18.00 Uhr in der Sandgasse 7, im Hinterhaus.